

ZH_VERWALTUNGSGERICHT VB.2024.00492 vom 25. September 2025

ZH Verwaltungsgericht, 2025-09-25, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/zh_verwaltungsgericht__VB.2024.00492

FR: ZH_VERWALTUNGSGERICHT VB.2024.00492 du 25 septembre 2025

IT: ZH_VERWALTUNGSGERICHT VB.2024.00492 del 25 settembre 2025

Regeste

Fristlose Kündigung | [Fristlose Kündigung eines Angestellten der Dienstabteilung C der Stadt Zürich aufgrund des Verdachts auf Sexualdelikte zum Nachteil von Arbeitskolleginnen.] Nach der Rechtsprechung des Verwaltungsgerichts ist es unzulässig, ein öffentlich-rechtliches Anstellungsverhältnis auf den blossen Verdacht einer strafbaren Handlung hin aufzulösen (E. 4.3). Für die Frage, ob der mutmasslich strafbare Sachverhalt ausreichend erstellt ist, ist ausschliesslich auf den Zeitpunkt der Kündigung abzustellen. Soweit erst nach der ausgesprochenen Kündigung weitere Sachverhaltsabklärungen erfolgen oder ein Strafverfahren den Verdacht bestätigt, hat dies keinen Einfluss mehr auf die Frage, ob die fristlose Kündigung gerechtfertigt war oder nicht (E. 4.5). Im vorliegenden Fall waren die als Kündigungsgründe angeführten Vorfälle von sexuellen Belästigungen und einer sexuellen Nötigung zum Kündigungszeitpunkt nicht erstellt, weshalb sie keinen wichtigen Grund für eine fristlose Kündigung darstellen können (E. 5.1). Da der Beschwerdeführer seine Weiterbeschäftigung nur im Eventualstandpunkt beantragte und im Hauptstandpunkt eine finanzielle Entschädigung, hat er sein Wahlrecht zugunsten einer Entschädigung ausgeübt. Eine Weiterbeschäftigung nach Art. 17 Abs. 4 PR fällt daher ausser Betracht (E. 6.3). Der Beschwerdeführer hat aufgrund der ungerechtfertigten fristlosen Kündigung Anspruch auf den Lohn während der hypothetischen Kündigungsfrist (E. 7) und eine Entschädigung wegen missbräuchlicher Kündigung (E. 8). Da der dem Beschwerdeführer vorgeworfene Sachverhalt zum Zeitpunkt der Kündigung nicht erstellt war, ist auch nicht erstellt, dass er durch sein Verhalten Anlass zur Kündigung gegeben hat; diese erscheint daher als unverschuldet (E. 9.4). Folglich hat der Beschwerdeführer auch Anspruch auf eine Abfindung (E. 9) und eine Treueprämie pro rata (E. 10). Teilweise Gutheissung. Gegenstandslosigkeit UP/Gutheissung URB.

Erwägungen

E. 4

Abteilung VB.2024.00492 Urteil der 4. Kammer vom 25. September 2025 Mitwirkend: Verwaltungsrichter Reto Häggi Furrer (Vorsitz), Verwaltungsrichterin Tamara Nüssle, Verwaltungsrichter Martin Bertschi, Gerichtsschreiber Dumenig Stiffler. In Sachen A, vertreten durch RA B, Beschwerdeführer, gegen Stadt Zürich, Beschwerdegegnerin, betreffend fristlose Kündigung, hat sich ergeben: I. A. A (geboren 1969) war seit dem 1. Februar 2004 bei der Dienstabteilung C der Stadt Zürich angestellt, zuletzt als Fachspezialist D in einem 100%-Pensum. Am 20. September 2022 löste die Stadt Zürich das Arbeitsverhältnis mit A fristlos auf und begründete dies im Wesentlichen damit, dass er zwei Mitarbeiterinnen sexuell belästigt und eine der beiden sexuell genötigt habe. B. Am 20. Oktober 2022 stellte A beim Stadtrat der Stadt Zürich einen sinngemässen Antrag auf

Neubeurteilung dieser Kündigung und Weiterbeschäftigung in angestammter Funktion. Mit Beschluss vom 6. September 2023 bestätigte der Stadtrat die Kündigung. II. Einen hiergegen am 16. Oktober 2023 erhobenen Rekurs von A wies der Bezirksrat Zürich am 20. Juni 2024 ab (Dispositiv-Ziff. I), erhob keine Verfahrenskosten (Dispositiv-Ziff. II) und sprach keine Parteientschädigungen zu (Dispositiv-Ziff. III). Das Gesuch von A um unentgeltliche Prozessführung wurde als gegenstandslos geworden abgeschrieben, dasjenige um unentgeltliche Rechtsverteidigung gutgeheissen und A Rechtsanwalt E als unentgeltlichen Vertreter beigegeben (Dispositiv-Ziff. IV). Rechtsanwalt E wurde zur Einreichung einer Honorarnote für das Rekursverfahren eingeladen und es wurde ein separater Entscheid über seine Entschädigung in Aussicht gestellt (Dispositiv-Ziff. V). III. Am 26. August 2024 erhob A, vertreten durch Rechtsanwalt B, Beschwerde an das Verwaltungsgericht und beantragte, unter Entschädigungsfolge seien die Dispositiv-Ziff. I und III des Beschlusses des Bezirksrats Zürich vom 20. Juni 2024 aufzuheben, die Unrechtmässigkeit der fristlosen Kündigung vom 20. September 2022 sei festzustellen und die Stadt Zürich sei zu verpflichten, ihm insgesamt Fr. 156'435.85 (zuzüglich Zins zu 5 % seit dem 21. September 2022 auf den Betrag von Fr. 127'937.30 und Zins zu 5 % seit dem 31. Dezember 2022 auf den Betrag von Fr. 28'498.55) zu bezahlen. Im Eventualstandpunkt beantragte A die Wiedereinstellung in seiner angestammten oder einer ähnlichen Funktion bei Lohnfortzahlung und die Ausrichtung einer Pönalentschädigung von Fr. 45'889.50 (zuzüglich Zins zu 5 % seit dem 21. September 2022). Zudem ersuchte A um Gewährung der unentgeltlichen Rechtspflege. Der Bezirksrat verzichtete am 2. September 2024 auf Vernehmlassung. A reichte am 2. September 2024 weitere Unterlagen zum Beleg seiner Mittellosigkeit ein. Die Stadt Zürich, vertreten durch das Departement E, beantragte am 24. September 2024 die Abweisung der Beschwerde unter Entschädigungsfolge. A hielt am 25. Oktober 2024 an seinen Anträgen fest. Die Arbeitslosenkasse G reichte dem Verwaltungsgericht am 21. Januar 2025 Kopien von Subrogationsanzeigen für die Monate September bis Dezember 2022 ein und ersuchte um deren Berücksichtigung. Am 21. Mai 2025 reichte der Rechtsvertreter von A eine Honorarnote ein. Das Verwaltungsgericht zog am 6. Juni 2025 die Akten eines gegen A geführten Strafverfahrens im Zusammenhang mit den der Kündigung zugrunde liegenden Vorwürfen bei. Die Kammer erwägt: 1. Das Verwaltungsgericht ist nach §§ 41 ff. des Verwaltungsrechtspflegegesetzes vom 24. Mai 1959 (VRG, LS 175.2) für Beschwerden gegen Rekursentscheide eines Bezirksrats über Anordnungen betreffend ein öffentlich-rechtliches Anstellungsverhältnis zuständig. Da auch die übrigen Prozessvoraussetzungen erfüllt sind, ist auf die Beschwerde einzutreten. Dies gilt auch, soweit Lohnforderungen durch Subrogation an die Arbeitslosenkasse G übergegangen sind; diesbezüglich nimmt der Beschwerdeführer als deren Prozessstandschafter am Verfahren teil (vgl. zum Ganzen ausführlich VGr, 30. März 2023, VB.2022.00519, E. 1.2) 2. Der Beschwerdeführer beantragt Zahlungen von der Beschwerdegegnerin in einer Gesamthöhe von Fr. 156'435.85. Damit ist über die Angelegenheit in Dreierbesetzung zu entscheiden (§ 38 Abs. 1 in Verbindung mit § 38b Abs. 1 lit. c e contrario VRG). 3. Der streitgegenständlichen Kündigung liegt folgender Sachverhalt zugrunde: 3.1 Am 5. September 2022 kontaktierte ein Vertreter des Verbands des Personals öffentlicher Dienste (VPOD) telefonisch den Direktor der Dienstabteilung C der Stadt Zürich. Er teilte diesem mit, dass sich bei ihm zwei Mitarbeiterinnen der des Geschäftsbereichs H, I und J, gemeldet hätten, da sie an ihrem Arbeitsplatz massiv bedroht und sexuell belästigt worden seien. In der Folge vereinbarte der Direktor der Dienstabteilung C der Stadt Zürich für den 6. September 2022 ein Gespräch, an dem er, I, J

sowie der Leiter des Geschäftsbereichs H und die Leiterin Human Resources teilnahmen. Gemäss bei den Akten liegendem Gesprächsprotokoll brachten I und J in diesem Gespräch zum Ausdruck, dass die Stimmung am Arbeitsort K schon seit Langem sehr schlecht sei. Mitarbeitende würden von anderen Mitarbeitenden unter Druck gesetzt. Es habe Anfang Jahr eine Bedrohungssituation zwischen zwei Mitarbeitenden gegeben, welche der zuständige Gruppenleiter habe klären sollen. Damit die Anschuldigungen gegenüber dem angeblich drohenden Mitarbeiter mehr Gewicht erhielten, habe der Gruppenleiter – gemeinsam mit dem Beschwerdeführer – verschiedene nicht am Vorfall beteiligte Mitarbeitende des Arbeitsorts gedrängt, negative schriftliche Berichte über den angeblich drohenden Kollegen zu verfassen. Auf Nachfrage des Leiters des Geschäftsbereichs H, weshalb diesbezüglich nicht früher mit ihm das Gespräch gesucht worden sei, habe J geantwortet, dass sie vom Beschwerdeführer stark unter Druck gesetzt worden sei und er ihr gesagt habe, wenn sie zum Leiter des Geschäftsbereichs H gehe, werde ihr gekündigt. Sie habe sich deshalb nicht getraut, intern Hilfe zu holen, sondern das Gespräch mit dem Ombudsmann der Stadt Zürich gesucht. Der Beschwerdeführer habe ausserdem sowohl I als auch J wiederholt sexuell belästigt. So habe er J während der Arbeit auf der [...]maschine überall am Körper angefasst. Einmal sei es auch bei ihr zuhause zu einem Belästigungsversuch gekommen. I habe er Bilder von seinem Geschlechtsteil gezeigt, von ihr verlangt, dass sie sein Geschlechtsteil anfasse, und er habe sie einmal genötigt, ihn oral zu befriedigen. Zudem fasse er sie dauernd an. Dies habe bereits drei bis vier Monate nach ihrem Stellenantritt bei der Dienstabteilung C der Stadt Zürich angefangen. Sie habe aber erst jetzt beschlossen, sich zu melden, als sie erfahren habe, dass auch J belästigt werde, und aus Sorge darüber, dass einer am 1. September 2022 neu eingetretenen Mitarbeiterin ähnliches Verhalten seitens des Beschwerdeführers drohen könnte. Sowohl I als auch J sagten gemäss Protokoll, Angst vor dem Beschwerdeführer zu haben, da er sie bedrohe. So habe er ihnen auch Bilder von sich mit Waffen gezeigt. Nach diesen Ausführungen habe der Direktor der Dienstabteilung C der Stadt Zürich I und J an die Vertrauensperson für sexuelle Belästigung bei der Dienstabteilung C der Stadt Zürich verwiesen und ihnen mitgeteilt, dass man den Vorwürfen nachgehen werde. Das Gesprächsprotokoll wurde von der Leiterin Human Resources unterzeichnet und auf den 6. September 2022 datiert. I und J unterzeichneten es am 1. beziehungsweise am 10. Oktober 2022. 3.2 Am 8. September 2022 erstatteten I und J, unterstützt von der Vertrauensperson der Dienstabteilung C der Stadt Zürich, Strafanzeige gegen den Beschwerdeführer. Am gleichen Tag war auf den Nachmittag ein Gespräch zwischen dem Leiter des Geschäftsbereichs H, der Personalbereichsleiterin und dem Beschwerdeführer angesetzt, um Letzteren mit den Vorwürfen zu konfrontieren. Gemäss Ausführungen der Dienstabteilung C der Stadt Zürich im Neubeurteilungsverfahren befürchteten die Vorgesetzten aggressives Verhalten des Beschwerdeführers, weshalb sie die Polizei involviert hätten. Die Polizei wusste deshalb, wann der Beschwerdeführer beim vereinbarten Gesprächsort erscheinen würde. Dies hatte zur Folge, dass der Beschwerdeführer noch vor Beginn des Gesprächs am Standort L von der Polizei für eine polizeiliche Befragung im Zusammenhang mit der gegen ihn erhobenen Strafanzeige festgenommen wurde. Der Beschwerdeführer wirft der Beschwerdegegnerin in diesem Zusammenhang vor, er sei einzig zu einem Gespräch am 8. September 2022 eingeladen worden, damit er vor Ort und damit vor den Augen seiner Arbeitskollegen von der Polizei festgenommen werde. Nach einer Nacht im Polizeigefängnis wurde der Beschwerdeführer am Mittag des 9. September 2022 wieder entlassen. 3.3 Ebenfalls am 9. September 2022 teilten der Direktor der Dienstabteilung C der Stadt Zürich sowie der

Leiter Geschäftsbereich H dem Beschwerdeführer mit, dass er bis auf Weiteres vorsorglich vom Dienst freigestellt werde, da gegen ihn ein Strafverfahren wegen eines Verbrechens oder Vergehens eingeleitet worden sei. Ausserdem bestünden konkrete Hinweise auf das Vorliegen eines wichtigen Grundes zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses. Mit Schreiben vom 13. September 2022 wurde der Beschwerdeführer auf den 14. September 2022 zu einem Gespräch eingeladen, an welchem er sich mündlich hierzu äussern könne. 3.4 Dieses Gespräch wurde aufgrund einer Ferienabwesenheit des Leiters des Geschäftsbereichs H stattdessen vom Leiter des Geschäftsbereichs M der Dienstabteilung C der Stadt Zürich geführt. Der Beschwerdeführer bestritt diesem gegenüber, Mitarbeitende betreffend den schriftlichen Berichten zum Arbeitsplatzkonflikt unter Druck gesetzt zu haben. Er habe lediglich im Auftrag des Gruppenleiters die Mitarbeitenden angerufen. Auch bestritt er, jemals jemandem davon abgeraten zu haben, mit dem Leiter des Geschäftsbereichs H zu sprechen. Die Vorwürfe der sexuellen Belästigung verneinte er ebenfalls alle und betonte, er habe nie Bilder von sich mit Waffen gezeigt. Es sei ein Video von einer Hochzeit auf dem Balkan gewesen, auf dem geballert worden sei. Dieses Video hätten alle Mitarbeitenden des Arbeitsorts gesehen. Der Beschwerdeführer brachte weiter zum Ausdruck, dass er glaube, die Vorwürfe gegen ihn seien von anderen Mitarbeitenden orchestriert worden. J habe ihn zudem in der Vergangenheit als "Scheiss-Mann" bezeichnet, den sie fertigmachen wolle. Er sei nie mit einer der beiden Frauen allein gewesen, ausser vielleicht in der [...]maschine, und er habe sie sicherlich nie anders als vielleicht versehentlich leicht an der Schulter oder am Arm berührt, was bei der körperlichen Arbeit vorkommen könne. J habe Probleme und auch andere Mitarbeitende des Arbeitsorts sagten, dass sie nicht normal sei. Sie sei, wenn sie Probleme gehabt habe, immer zum Beschwerdeführer gekommen und habe ihn umarmen wollen, was er aber abgewiesen habe. So habe er seinem Gruppenleiter auch mitgeteilt, dass er J nicht in seiner Nähe haben wolle. Auch I habe Abstand von J gewollt. Daraufhin teilte der Leiter des Geschäftsbereichs M dem Beschwerdeführer mit, dass seine Aussagen zur Kenntnis genommen würden, man die Aussagen der ihn belastenden Mitarbeiterinnen als "sehr glaubwürdig" einschätze, da sie sich nicht näher kennen und trotzdem unabhängig voneinander ähnliche Vorwürfe erheben würden. Zudem sei nicht erkennbar, weshalb sie den Beschwerdeführer derart schwer belasten sollten, obschon keine negative Vorgeschichte erkennbar sei. Er setzte dem Beschwerdeführer Frist bis am Montag, 19. September 2022, an, um sich schriftlich zur beabsichtigten (fristlosen) Auflösung des Arbeitsverhältnisses zu äussern, und teilte ihm mit, dass am 20. September 2022 ein Folgegespräch bezüglich des Entscheides über personalrechtliche Massnahmen stattfinde. 3.5 Eine mittlerweile vom Beschwerdeführer mandatierte Rechtsanwältin wandte sich am 15. September 2022 per E-Mail an den Personaldienst der Dienstabteilung C der Stadt Zürich und ersuchte um Fristerstreckung bis am 20. September 2022. Sie zeigte zudem an, dass sie den Beschwerdeführer zum beabsichtigten Gespräch am 20. September 2022 begleiten werde, und bat um Beiladung des Gruppenleiters als direkten Vorgesetzten des Beschwerdeführers, da dieser die betroffenen Personen am besten kenne. Nach verschiedener Korrespondenz wurde für die schriftliche Stellungnahme eine Einreichung am 19. September 2022, bis 13.30 Uhr, vereinbart und für das Gespräch der 20. September 2022, 17.00 Uhr. In der schriftlichen Stellungnahme liess der Beschwerdeführer mit Blick auf die beabsichtigte Auflösung seines Arbeitsverhältnisses geltend machen, diese wäre rechtswidrig, da kein Kündigungsgrund erstellt sei. Es gelte die Unschuldsvermutung. Ausserdem habe die Beschwerdegegnerin ohne Rechtfertigung auf die Ansetzung einer Bewährungsfrist verzichtet und würde sie ihre

Sorgfaltspflicht verletzen, spräche sie eine Kündigung aus, ohne zuvor zumutbare Massnahmen zur Entschärfung des Arbeitsplatzkonflikts ergriffen zu haben. Schliesslich sei der Beschwerdeführer zum Zeitpunkt der Stellungnahme zu 100 % arbeitsunfähig, sodass sich eine Kündigung als nichtig erweise. 3.6 Am 20. September 2022, um 17.00 Uhr, fand das Gespräch zwischen dem Beschwerdeführer, seiner Rechtsanwältin, den Leitern des Geschäftsbereichs M sowie des Geschäftsbereichs H, der Personalbereichsleiterin und einer Juristin der Dienstabteilung C der Stadt Zürich statt. In diesem teilte der Leiter des Geschäftsbereichs M dem Beschwerdeführer mit, dass der Direktor der Dienstabteilung C der Stadt Zürich dessen fristlose Entlassung beschlossen habe, und händigte ihm die entsprechende Verfügung und die dazugehörige Begründung aus. 3.7 Die Begründung der Kündigungsverfügung beginnt mit einer Zusammenfassung der Vorwürfe an den Beschwerdeführer gemäss den Aussagen von I und J im Gespräch vom 6. September 2022. Diese weist gegenüber dem Gesprächsprotokoll vom 6. September 2022 betreffend die vorgenommenen Handlungen einen höheren Detailgrad auf (bspw. Anfassen der Brüste) und enthält auch weitere Vorwürfe, die sich aus dem Gesprächsprotokoll nicht ergaben. Ohne die Vorwürfe im Detail weiter zu würdigen, erachtete die Beschwerdegegnerin die zu Beginn der Verfügung aufgelisteten Vorfälle in der Folge als erstellt und begründete dies mit der Glaubwürdigkeit der mutmasslichen Opfer. Deren Schilderungen hätten stringent und überzeugend gewirkt und es sei kein Grund ersichtlich, weshalb diese den Beschwerdeführer eines einschüchternden und übergriffigen Verhaltens bezichtigen sollten. Es gebe keine Vorgeschichte betreffend Unstimmigkeiten zwischen den Mitarbeiterinnen und dem Beschwerdeführer und die Mitarbeiterinnen würden sich in persönlicher Hinsicht nicht näher kennen bzw. hätten nur 11 Monate zusammengearbeitet. Mit einem anderen Mitarbeiter, mit dem der Beschwerdeführer im Konflikt stehe und dem er ein Komplott vorwerfe, hätten sie ebenfalls keine engen Beziehungen gehabt. Demgegenüber wirkten die Entgegnungen des Beschwerdeführers nicht überzeugend, zumal sich seine Aussagen mit der ihm drohenden Kündigung begründen liessen. 3.8 Bei den Akten liegt zudem ein grösstenteils geschwärzter Auszug eines Berichts der Ombudsstelle der Stadt Zürich vom 20. September 2022 mit dem Titel "Zusammenfassung der von zahlreichen verschiedenen Mitarbeitenden geschilderten Vorwürfe und Missstände im Team N". Dieser sei der Beschwerdegegnerin am 20. September um 18.21 Uhr und damit nach Aussprache der fristlosen Kündigung zugegangen. Dem Verwaltungsgericht liegt ungeschwärzt nur die Passage des Berichts vor, wonach zwei Frauen vom Beschwerdeführer sexuell belästigt worden seien. So habe er diesen Frauen immer wieder einen Klaps auf den Hintern gegeben und dieses Verhalten auf Ansprache hin kleingeredet. Einer der Frauen habe er einmal die Hand auf das Bein gelegt. Die andere habe er einmal zuhause besucht und von ihr Sex verlangt, was diese aber abgelehnt habe. 3.9 Im Neubeurteilungsverfahren reichte das Departement E der Stadt Zürich einen teilweise geschwärzten Auszug aus einem "Untersuchungsbericht zum Geschäftsbereich H Gruppe N", erstattet am 19. Dezember 2022 von einem Rechtsanwalt und einer Psychologin zuhanden der Geschäftsleitung der Dienstabteilung C der Stadt Zürich, ein. Darin halten die Berichtsersteller fest, dass ihnen der Ausgang des gegen den Beschwerdeführer angehobenen Strafverfahrens unbekannt sei. Der Beschwerdeführer habe die Aufgabe gehabt, I und J in die Arbeit einzuführen, was er von September bis Mitte Oktober 2021 gemacht habe. Danach sei er bis Anfang Februar 2022 unfallbedingt ausgefallen. Die Befragung anderer Mitarbeitenden habe ergeben, dass der Beschwerdeführer eine dominante Persönlichkeit habe und sich teilweise als Chef aufgespielt habe. Er sei ausserdem als wenig arbeitsam wahrgenommen worden und sei

mehr im Büro als draussen gewesen. Der Beschwerdeführer leide aber an schweren Rückenproblemen und habe deshalb nicht für alle Arbeiten eingesetzt werden können. Weil dies nicht allen Mitarbeitenden bekannt gewesen sei, sei es möglich, dass der Eindruck entstanden sei, er werde privilegiert behandelt und müsse weniger arbeiten. Betreffend die Vorwürfe der sexuellen Belästigung halten die Berichtsersteller fest, dass sie ausser den Schilderungen der beiden Frauen vom 6. September 2022 keine Einzelheiten kennen würden und der Erkenntnisgewinn aus ihren Befragungen diesbezüglich eher bescheiden sei. Was die Schilderungen der beiden Frauen während der Befragungen über Bedrängungen durch den Beschwerdeführer beim Arbeiten und bei unaufgeforderten Besuchen bei ihnen zuhause betreffe, so erschienen diese als glaubhaft. Von den anderen Teammitgliedern sei unter anderem gesagt worden, dass der Beschwerdeführer viel mit den beiden Frauen zusammen gewesen sei, wobei J auch eine gewisse Nähe zu ihm gesucht habe. Zudem habe der Beschwerdeführer nur mit Unterwäsche bekleidet und ohne anzuklopfen die Duschkabine der Frauen aufgesucht und derbe sexistische Witze gemacht. Im Sommer 2022 hätten er, I und J sich gegenseitig mit Wasser bespritzt, sodass der Gruppenleiter sie zur Ordnung gerufen habe.

E. 4.1

Das kantonale Recht macht den Gemeinden im Bereich des Personalrechts nur wenige Vorgaben. Nach Art. 47 Abs. 1 der Kantonsverfassung vom 27. Februar 2005 (LS 101) untersteht das Arbeitsverhältnis des Gemeindepersonals dem öffentlichen Recht. § 53 Abs. 1 des Gemeindegesetzes vom 20. April 2015 (GG, LS 131.1) wiederholt diese Regelung. Daneben sieht § 53 Abs. 2 GG vor, dass das kantonale Personalrecht sinngemäss anzuwenden ist, sofern eine Gemeinde keine eigenen Vorschriften erlässt. Die Regelung des Personalrechts fällt demnach in den Kompetenzbereich der Gemeinden, wobei ihnen ein erheblicher Gestaltungsspielraum zukommt. Die Stadt Zürich hat von dieser Kompetenz mit Erlass ihres Personalrechts vom 6. Februar 2002 (PR, AS 177.100) sowie der dazugehörigen Ausführungserlasse Gebrauch gemacht.

E. 4.2

Gemäss Art. 21 Abs. 1 PR kann das Arbeitsverhältnis beidseitig aus wichtigen Gründen ohne Einhaltung von Fristen jederzeit aufgelöst werden. Als wichtiger Grund gilt dabei jeder Umstand, bei dessen Vorhandensein nach Treu und Glauben die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht zumutbar ist (Art. 21 Abs. 2 PR). Art. 21 Abs. 3 PR verweist betreffend Tatbestand und Rechtsfolgen der fristlosen Auflösung des Arbeitsverhältnisses ergänzend auf die Bestimmungen des Obligationenrechts (OR, SR 220). Entsprechend kann zur Auslegung von Art. 21 PR die Rechtsprechung zu Art. 337 ff. OR beigezogen werden ; dabei ist den Besonderheiten des öffentlichen Dienstes Rechnung zu tragen (BGr, 26. Juni 2014, 8C_146/2014, E. 3.3; VGr, 13. März 2025, VB.2024.00261, E. 3.2 – 2. März 2023, VB.2022.00326, E. 2.2 – 10. November 2022, VB.2022.00367, E. 2.2). Die fristlose Auflösung eines Anstellungsverhältnisses seitens der arbeitgebenden Partei ist nur zulässig, wenn die geltend gemachten Vorkommnisse einerseits objektiv geeignet sind, die für das Arbeitsverhältnis wesentliche Vertrauensgrundlage zu zerstören oder zumindest so tiefgreifend zu erschüttern, dass die Fortsetzung des Anstellungsverhältnisses ihr nicht zumutbar ist. Zudem müssen die Vorkommnisse auch tatsächlich zu einer derartigen Zerstörung oder Erschütterung des gegenseitigen Vertrauens geführt haben. Sind die Verfehlungen weniger schwerwiegend, so müssen sie trotz Verwarnung wiederholt vorgekommen sein (BGE 142 III 579 E. 4.2 mit Hinweisen). Ob ein wichtiger Grund

vorliegt, bestimmt sich nach den konkreten Umständen des Einzelfalls. Dabei ist unter anderem die Stellung der betroffenen Person zu berücksichtigen, namentlich ob diese eine besondere Vertrauens- oder Verantwortungsposition bekleidet (vgl. BGE 130 III 28 E. 4.1, 127 III 86 E. 2c). Für das Vorliegen eines wichtigen Grundes ist auch von Bedeutung, wie lange das Arbeitsverhältnis bereits gedauert hat. So vermögen Verfehlungen einer langjährigen Arbeitnehmerin oder eines langjährigen Arbeitnehmers das durch die längere Dauer gefestigte Vertrauensverhältnis weniger zu erschüttern als solche einer bzw. eines neu eingetretenen. Die fristlose Kündigung ist ultima ratio und muss dem Grundsatz der Verhältnismässigkeit entsprechen. Sie ist insbesondere dann unzulässig, wenn mildere Massnahmen wie zum Beispiel Verwarnung, vorübergehende Freistellung oder ordentliche Kündigung zur Verfügung stehen, um die eingetretene Störung des Arbeitsverhältnisses in zumutbarer Weise zu beheben (zum Ganzen VGr, 2. März 2023, VB.2022.00326, E. 2.2 – 17. Dezember 2020, VB.2020.00529, E. 2.3 ff. – 11. Dezember 2019, VB.2019.00504, E. 2.2 – 31. Januar 2018, VB.2017.00654, E. 2.1 je mit weiteren Hinweisen).

E. 4.3

Nach der Rechtsprechung des Verwaltungsgerichts ist es unzulässig, ein öffentlich-rechtliches Anstellungsverhältnis auf den blossen Verdacht einer strafbaren Handlung hin aufzulösen, weil nach Art. 32 Abs. 1 der Bundesverfassung (SR 101) jede Person bis zu ihrer rechtskräftigen Verurteilung als unschuldig gilt. Von der Verdachtskündigung zu unterscheiden ist die Kündigung, welche aufgrund eines erstellten Sachverhalts, aber unabhängig von dessen noch nicht feststehender strafrechtlicher Würdigung ausgesprochen wird. Eine Kündigung verstösst somit nur dann gegen die Unschuldsvermutung, wenn sie gerade mit dem noch ungeklärten Vorwurf der Strafbarkeit des fraglichen Verhaltens begründet wird (VGr, 27. Februar 2025, VB.2024.00058, E. 4.4 – 11. Dezember 2019, VB.2019.00504, E. 3.2 – 13. Juli 2016, VB.2016.00152, E. 3.2 – 13. Januar 2010, PB.2009.00013, E. 3.4).

E. 4.4

Im Verwaltungsverfahren gilt der Untersuchungsgrundsatz (§ 7 Abs. 1 VRG). Die Behörde soll im Rahmen der Sachverhaltsermittlung nach der materiellen Wahrheit bzw. nach der wirklichen Sachlage forschen und sich nur auf Sachumstände stützen, von deren Vorhandensein sie sich überzeugt hat (Kaspar Plüss, in: Alain Griffel [Hrsg.], Kommentar zum Verwaltungsrechtspflegegesetz des Kantons Zürich, 3. A., Zürich etc. 2014 [Kommentar VRG], § 7 N. 4). Die Dienstabteilung C der Stadt Zürich hatte demnach – vorgängig zur Aussprache der fristlosen Kündigung – die dem Beschwerdeführer zur Last gelegten Verfehlungen in geeigneter Weise zu erstellen oder zumindest alle zumutbaren Abklärungen vorzunehmen (vgl. Wolfgang Portmann/Roger Rudolph, Basler Kommentar, 2020, Art. 337 OR N. 23). Die Beweislast für das Vorliegen hinreichender Gründe für die Auflösung eines Anstellungsverhältnisses liegt nach ständiger Rechtsprechung bei der arbeitgebenden Partei (VGr, 16. März 2023, VB.2022.00541, E. 3.2 – 9. Januar 2020, VB.2018.00807, E. 4.1 – 8. November 2017, VB.2017.00300, E. 6.1 mit Hinweisen). Wird der Beweis nicht erbracht, ist eine fristlose Kündigung demnach ungerechtfertigt (VGr, 9. Januar 2020, VB.2018.00807, E. 4.1). Die Beschwerdegegnerin hat somit den Beweis zu erbringen, dass die gegen den Beschwerdeführer erhobenen Vorwürfe tatsächlich zutreffen – namentlich, dass der Beschwerdeführer zwei Arbeitskolleginnen sexuell belästigte und/oder nötigte, bzw. hat die Beschwerdegegnerin die Folgen einer allfälligen Beweislosigkeit zu tragen. Grundsätzlich – und so auch hier – gilt das Regelbeweismass der

vollen Überzeugung (Plüss, § 7 N. 26, auch zum Folgenden). Demnach gilt ein Beweis dann als erbracht, wenn die Entscheidungsinstanz nach objektiven Gesichtspunkten von der Richtigkeit eines Sachverhaltselements überzeugt ist. Dabei kann keine absolute Gewissheit verlangt werden; es genügt, wenn die Überzeugung von der Lebenserfahrung und Vernunft getragen und auf sachliche Gründe abgestützt ist. Das Beweismass der überwiegenden Wahrscheinlichkeit genügt insbesondere im Fall einer Beweisnot, das heisst, wenn aufgrund der Natur der Sache ein strikter Beweis bzw. die volle Überzeugung nicht möglich oder nicht zumutbar ist (Plüss, § 7 N. 28; zum Ganzen VGr, 9. Januar 2020, VB.2018.00807, E. 4.2).

E. 4.5

Für die Frage, ob der Sachverhalt ausreichend erstellt ist, ist ausschliesslich auf den Zeitpunkt der Kündigung abzustellen. Soweit erst nach der ausgesprochenen Kündigung weitere Sachverhaltsabklärungen erfolgen oder ein Strafverfahren den gegen die entlassene Person erhobenen Verdacht bestätigt, hat dies keinen Einfluss mehr auf die Frage, ob die fristlose Kündigung gerechtfertigt war oder nicht.

E. 5.1

Zunächst ist festzuhalten, dass die sexuelle Belästigung oder Nötigung von Arbeitskolleginnen – sollten sie sich wie dem Beschwerdeführer in der Begründung zur Kündigungsverfügung vorgeworfen zugetragen haben – selbstredend einen wichtigen Grund für eine fristlose Kündigung nach Art. 21 PR darstellen, unabhängig von der langjährigen Tätigkeit des Beschwerdeführers für die Beschwerdegegnerin und dem bisherigen Wohlverhalten. Dies wird vom Beschwerdeführer zumindest dem Grundsatz nach auch anerkannt. Zu klären ist einzig, ob die Beschwerdegegnerin die gegen den Beschwerdeführer erhobenen Vorwürfe der sexuellen Nötigung und Belästigung zu Recht als erstellt betrachtete oder eine unzulässige Verdachtskündigung aussprach.

E. 5.1.1

Die Beschwerdegegnerin stützte sich für die Begründung der Kündigung im Wesentlichen auf das Protokoll des Gesprächs des Direktors der Dienstabteilung C der Stadt Zürich und anderer Kaderpersonen mit I und J vom 6. September 2022 (vgl. hierzu oben E. 3.1), in welchem diese beiden der Beschwerdegegnerin die angeblich ihnen gegenüber verübten sexuellen Übergriffe des Beschwerdeführers zur Kenntnis brachten. Hierbei konnten sie im Wesentlichen ihre Sachverhaltsdarstellung schildern, ohne mit kritischen Fragen konfrontiert zu werden. Entsprechend vage blieben die Ausführungen. Es wurde – soweit das dem entsprechenden Protokoll überhaupt zu entnehmen ist – nicht genau eingegrenzt, wann, wo und unter welchen Umständen es zu den Übergriffen gekommen sei, und es erfolgten auch keine diesbezüglichen Nachfragen. I und J konnten zudem nur als Auskunftspersonen und nicht als Zeuginnen befragt werden (§ 7 Abs. 1 VRG und hierzu Plüss, § 7 N. 57), weshalb keine Ermahnung zur Wahrheitspflicht erfolgte. Es handelt sich damit um nicht mehr als eine Sachverhaltsdarstellung der Arbeitskolleginnen des Beschwerdeführers, deren Richtigkeit noch zu überprüfen war (vgl. VGr, 13. Juli 2016, VB.2016.00152, E. 3.3.2).

E. 5.1.2

Zwar wurde der Beschwerdeführer daraufhin am 14. September 2022 mit den Vorwürfen konfrontiert und konnte er sich hierzu äussern. Den Vorinstanzen ist sodann beizupflichten, dass sich eine weitere Überprüfung betreffend die geltend gemachten sexuellen Übergriffe

im Einzelnen schwierig gestaltet hätte, da aufgrund der Natur der in Frage stehenden Handlungen als Vieraugendelikte ausser den Aussagen der betroffenen Personen keine weiteren Beweismittel ersichtlich sind. Jedoch brachte der Beschwerdeführer, als er am 14. September 2022 mit den Vorwürfen konfrontiert wurde, Gründe vor, die – würden sie zutreffen – gegen die Glaubhaftigkeit der Aussagen von I und J sprechen würden und die zumindest die Annahme der Beschwerdegegnerin, die beiden Frauen hätten keinen Grund, den Beschwerdeführer falsch anzuschuldigen, zweifelhaft erscheinen lassen. So ergibt sich beispielsweise entgegen den Ausführungen der Beschwerdegegnerin, wonach keine "negative Vorgeschichte" erkennbar sei, durchaus das Bild eines komplexen und schon länger andauernden Konflikts innerhalb des Teams N bei der Dienstabteilung C der Stadt Zürich und belasteter Beziehungen gewisser Mitarbeitenden untereinander. Dies ist unter anderem dadurch belegt, dass die im Dezember 2022 erstellte Administrativuntersuchung sich im Wesentlichen mit zahlreichen anderen Konflikten und Problemen innerhalb des Teams beschäftigte und die Vorwürfe der sexuellen Übergriffe gegen den Beschwerdeführer nur eine untergeordnete Rolle spielten. Ausserdem enthält das Personaldossier Gesprächsprotokolle aus dem Frühjahr 2022, in welchem der Beschwerdeführer sich mit seinem Vorgesetzten zu den laufenden Konflikten mit einem anderen Mitarbeiter austauschte, und ist in den Akten ein Bericht des Ombudsmanns der Stadt Zürich vom 20. September 2022, der ebenfalls von einem erheblichen Arbeitsplatzkonflikt mit mehreren involvierten Personen und Gruppen ausgeht und die Vorwürfe gegen den Beschwerdeführer betreffend sexuelle Übergriffe nur am Rande erwähnt. Wenn der Beschwerdeführer unter diesen Umständen den Verdacht äusserte, ein anderer Mitarbeiter, mit dem er seit längerer Zeit im Konflikt stehe, habe die Vorwürfe gegen ihn orchestriert, kann dies aufgrund des sehr schlechten Betriebsklimas und länger bestehenden Konflikts mit diesem Mitarbeiter nicht ohne weitere Abklärungen verworfen werden. Selbst wenn die Beschwerdegegnerin sich mit dem Verweis auf eine fehlende "Vorgeschichte" nur direkt auf den Beschwerdeführer und seine Arbeitskolleginnen beziehen sollte, ist dieser Schluss angesichts der aus den Aussagen des Beschwerdeführers hervorgehenden schon länger bestehenden Gruppendynamik zwischen den drei Personen nicht haltbar. So weckte der Beschwerdeführer in der Befragung vom 14. September 2022 unter anderem erhebliche Zweifel an der Feststellung der Beschwerdegegnerin, dass sich I und J nicht näher gekannt hätten, was gemäss der Beschwerdegegnerin für die Glaubhaftigkeit von deren "unabhängig voneinander" vorgebrachten Vorwürfen spreche. Der Beschwerdeführer gab an, während der gemeinsamen Arbeit mit I über J gesprochen zu haben und diese habe danach gewisse Informationen aus diesen Gesprächen (insbesondere eine angebliche Drohung, vgl. unten E. 5.3) an J weitergeleitet. Zudem behauptete der Beschwerdeführer, dass I von J "Abstand gewollt" habe, was keinen Sinn ergeben würde, wenn die beiden sich nicht näher kennen beziehungsweise keine Vorgeschichte haben würden. Ohnehin kann nach einer elfmonatigen Zusammenarbeit kaum mehr davon die Rede sein, dass I und J sich nicht näher gekannt haben. Insgesamt bestanden bei dieser Ausgangslage ausreichend gewichtige Zweifel an den Vorwürfen gegen den Beschwerdeführer, die weitere Abklärungen notwendig gemacht hätten. So hätte die Beschwerdegegnerin durch erneute Befragung von I und von J nach Einholung der Stellungnahme des Beschwerdeführers und der Befragung anderer Angestellter im Umfeld des Beschwerdeführers klären können, ob allenfalls eine Falschanschuldigung vorliegt, und hätte sie genauer konkretisieren und plausibilieren lassen müssen, wann, wo und unter welchen Umständen es zu den Vorfällen gekommen ist. Die angeblich diesbezüglich

geführten Gespräche innerhalb der Führungsebene reichen hierzu nicht aus und sind im Übrigen auch nicht protokolliert worden. Die Ergebnisse der Administrativuntersuchung sind sodann ebenfalls nicht aufschlussreich, zumal sich diese ohnehin nur sehr am Rande mit den kündigungsbegründenden Vorfällen befasst hat und ebenfalls keine belastbare Aussage darüber getätigt wird, ob sich die Vorfälle tatsächlich wie dem Beschwerdeführer vorgeworfen ereignet haben oder nicht (vgl. oben E. 3.9). Schliesslich lagen die Ergebnisse der Untersuchung auch erst vor, nachdem die fristlose Kündigung schon ausgesprochen worden war.

E. 5.1.3

Es fällt auf, dass der Direktor der Dienstabteilung C der Stadt Zürich im Neubeurteilungsverfahren selbst ausführte, dass man sich nicht anmasse, darüber zu entscheiden, "was wahr und was unwahr" sei, sondern dass man sich entschieden habe, das Arbeitsverhältnis fristlos aufzulösen, weil der "begründete Verdacht [gegen den Beschwerdeführer] nicht habe entkräftet werden können". Weiter führte er aus, dass man aufgrund der zwischenzeitlich eingeleiteten externen Administrativuntersuchung auf weitere eigene Sachverhaltsabklärungen verzichtet habe. Hieraus ist zu schliessen, dass die Beschwerdegegnerin selbst davon ausging, dass der Sachverhalt zum Kündigungszeitpunkt nicht nach Regelbeweismass erstellt war. Folglich hätte sie die fristlose Kündigung (noch) nicht aussprechen dürfen und – allenfalls unter Freistellung des Beschwerdeführers (vgl. Art. 35 in Verbindung mit Art. 60 Abs. 2 PR) – weitere Abklärungen tätigen oder den Bericht zu einer (spezifisch die Vorwürfe gegen den Beschwerdeführer betreffenden) Administrativuntersuchung oder das Resultat des Strafverfahrens abwarten müssen.

E. 5.1.4

Im Ergebnis waren die als Kündigungsgründe angeführten Vorfälle von sexuellen Belästigungen und einer sexuellen Nötigung gegenüber I und J zum Kündigungszeitpunkt nicht erstellt, weshalb sie keinen wichtigen Grund für eine fristlose Kündigung darstellen können.

E. 5.2

Im Neubeurteilungsbeschluss wird gestützt auf den Bericht zur Administrativuntersuchung vom 19. Dezember 2022 erstmals zusätzlich der Vorwurf gegen den Beschwerdeführer erhoben, dass er sich nur in Unterwäsche bekleidet und ohne anzuklopfen in die Garderobe der Arbeitskolleginnen begeben habe. Gemäss Bericht wurde der Vorwurf von "den anderen Teammitgliedern" geäussert. Es bleibt unklar, wer genau die Vorwürfe erhoben hat. Ohnehin ist der Vorwurf vage gehalten und es ist nicht ersichtlich, in welchem Zusammenhang der Beschwerdeführer überhaupt damit konfrontiert wurde, weshalb es nicht darauf ankommen kann, dass er den Vorwurf angeblich "nicht bestritten" habe, wie dies die Beschwerdegegnerin in ihrem Neubeurteilungsentscheid festhielt. Wie bereits erwähnt, ist sie für das Vorliegen eines wichtigen Grundes beweisbelastet und gilt der Untersuchungsgrundsatz. Folglich kann offenbleiben, ob es für die Beschwerdegegnerin zulässig war, im Neubeurteilungsverfahren weitere – in der Begründung der Kündigungsverfügung noch nicht enthaltene – Kündigungsgründe nachzuschieben. Dass der Beschwerdeführer tatsächlich unerlaubt und nur in Unterwäsche bekleidet die Garderobe der Arbeitskolleginnen betreten hätte, ist nicht erstellt und kann deshalb keinen wichtigen Grund für eine fristlose Kündigung darstellen.

E. 5.3

Im Kündigungszeitpunkt als erstellt gelten kann einzig der Vorfall, wonach der Beschwerdeführer gegenüber I gesagt habe, dass er J umbringen werde, wenn sie von einem anderen Arbeitsort an den Arbeitsort K zurückgeschickt werde. Dies gestand er ein, respektive brachte er von sich aus selbst im Gespräch vom 14. September 2022 und in späteren Eingaben vor. Auch wenn er dies als Witz unter Freunden verstanden haben will und als "Baustellendeutsch" bezeichnet, handelt es sich dabei um eine ernsthafte Verfehlung des Beschwerdeführers. Sie wiegt jedoch in Anbetracht der langjährigen Tätigkeit des Beschwerdeführers bei der Beschwerdegegnerin, der stets guten Leistungsbewertung, keines ersichtlichen einschlägigen Fehlverhaltens während der bisherigen Dienstzeit und der offensichtlich komplexen sozialen Dynamik und des Umgangstons zwischen den betroffenen Personen für sich allein noch nicht genug schwer, dass sie die direkte Kündigung, geschweige denn eine fristlose Kündigung, rechtfertigen würde. Aus Verhältnismässigkeitsgründen hätte ihm stattdessen die Möglichkeit zur Bewährung gegeben werden müssen (vgl. bspw. VGr, 15. April 2021, VB.2020.00752, E. 3.6).

E. 5.4

Nach dem Gesagten war die fristlose Kündigung vom 20. September 2022 ungerechtfertigt.

E. 6.1

Nach Art. 21 Abs. 3 PR richten sich Tatbestand und Rechtsfolgen der Auflösung aus wichtigen Gründen nach den Bestimmungen des Obligationenrechts (Satz 1); allfällige Ansprüche für den Fall unverschuldeter Auflösung des Arbeitsverhältnisses, insbesondere die zusätzliche Ausrichtung einer Abfindung nach Art. 28 PR oder die Lohnfortzahlung nach Art. 29 PR sowie eine Teil-Treueprämie gemäss Art. 62 Abs. 4 PR bleiben vorbehalten (Satz 2).

E. 6.2

Liegt weder ein wichtiger Grund für eine fristlose Entlassung noch ein sachlicher Grund für eine ordentliche Kündigung vor, kommt der gekündigten Person, obwohl dies in Art. 21 Abs. 3 PR und Art. 337c OR nicht erwähnt ist, auch ein grundsätzlicher Weiterbeschäftigungsanspruch gestützt auf Art. 17 Abs. 4 PR zu (VGr, 9. Januar 2020, VB.2018.00807, E. 5.5). So ist die von einer missbräuchlichen oder sachlich nicht gerechtfertigten Kündigung betroffene Person auf Antrag von der Stadt an einer neuen gemäss Art. 34 PR zumutbaren Stelle neu anzustellen, sofern keine triftigen Gründe gegen eine Neuanschließung sprechen (Art. 17 Abs. 4 Satz 1 PR). Sprechen triftige Gründe gegen eine Neuanschließung, wird eine Entschädigung nach den Bestimmungen des Obligationenrechts über die missbräuchliche Kündigung ausgerichtet (Art. 17 Abs. 5 Satz 1 PR).

E. 6.3

Es kann vorliegend offenbleiben, ob triftige Gründe vorliegen, die gegen eine Neuanschließung sprechen. Der anwaltlich vertretene Beschwerdeführer passte im Laufe des Neubeurteilungsverfahrens sein Rechtsbegehren an und verlangte neu im Hauptpunkt nur noch eine finanzielle Entschädigung und seine Weiterbeschäftigung bei der Beschwerdegegnerin nur noch im Eventualstandpunkt. Dies begründete er im Wesentlichen damit, dass unter den gegebenen Umständen eine Neuanschließung dem Beschwerdeführer nur schwer zumutbar sei. Der Beschwerdeführer hat damit sein Wahlrecht zwischen Entschädigung und Weiterbeschäftigung zugunsten einer Entschädigung ausgeübt. Es fehlt

mithin an einem entsprechenden Antrag, weshalb keine Weiterbeschäftigung nach Art. 17 Abs. 4 PR anzuordnen ist. Damit hat der Beschwerdeführer nach Art. 17 Abs. 5 PR (analog angewendet) respektive Art. 21 Abs. 3 PR Anspruch auf eine Entschädigung nach Art. 337c OR.

E. 7.1

Das Obligationenrecht regelt für die von Arbeitgeberseite ausgesprochene ungerechtfertigte fristlose Entlassung im Art. 337c Folgendes: Entlässt der Arbeitgeber den Arbeitnehmer fristlos ohne wichtigen Grund, so hat dieser Anspruch auf Ersatz dessen, was er verdient hätte, wenn das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der Kündigungsfrist oder durch Ablauf der bestimmten Vertragszeit beendet worden wäre (Abs. 1). Der Arbeitnehmer muss sich daran anrechnen lassen, was er infolge der Beendigung des Arbeitsverhältnisses erspart hat und was er durch anderweitige Arbeit verdient oder zu verdienen absichtlich unterlassen hat (Abs. 2).

E. 7.2

Der Beschwerdeführer arbeitete zum Zeitpunkt der fristlosen Kündigung seit fast 19 Jahren bei der Beschwerdegegnerin, weshalb seine Kündigungsfrist drei Monate betrug (Art. 16 Abs. 1 PR). Das Arbeitsverhältnis hätte bei einer ordentlichen Kündigung am 20. September 2022 per 31. Dezember 2022 geendet. Eine Arbeitsunfähigkeit, die den Beginn der hypothetischen Kündigungsfrist nach hinten verschoben hat, ist zwar geltend gemacht. Der Beschwerdeführer beantragt mit seiner Beschwerde jedoch nur Lohn bis zum 31. Dezember 2022. Über diesen Antrag kann das Verwaltungsgericht nicht hinausgehen (§ 63 Abs. 2 VRG; vgl. auch Marco Donatsch, Kommentar VRG, § 63 N. 38). Die Beschwerdegegnerin schuldet dem Beschwerdeführer bzw. – im Umfang der von dieser in diesem Zusammenhang erbrachten Zahlungen – der Arbeitslosenkasse G (vgl. VGr, 30. März 2023, VB.2022.00519, E. 7) somit eine Ersatzzahlung in Höhe des Lohns des Beschwerdeführers für die Zeit vom 21. September bis am 31. Dezember 2022, wobei sich der Beschwerdeführer anrechnen lassen muss, was er während des genannten Zeitraums durch anderweitige Arbeit verdient hat (Art. 337c Abs. 2 OR). Wegen ihres Lohnersatzcharakters gilt für die Entschädigung nach Art. 337c Abs. 1 OR die Beitragspflicht gegenüber den Sozialversicherungen. Der Arbeitgeber hat die Beiträge zu verdoppeln und den entsprechenden Sozialwerken einzubezahlen, da dem Arbeitnehmer nur so der ganze Schaden aus der fristlosen Kündigung ersetzt werden kann (VGr, 30. März 2023, VB.2022.00519, E. 6.1, und 10. Februar 2016, VB.2015.00531, E. 5.5). Die Berechnung des Abzugs und die Weiterleitung der Sozialversicherungsbeiträge haben durch die Beschwerdegegnerin zu erfolgen.

E. 7.3

Hingegen ist dem Beschwerdeführer kein Zuschlag für Abgeltung eines "Ferienlohnanspruchs", welcher während der hypothetischen Kündigungsfrist entstanden wäre, zu gewähren. Es ist davon auszugehen, dass der zusätzlich entstehende Ferienanspruch während der hypothetischen dreimonatigen Kündigungsfrist bezogen worden wäre, respektive die Arbeitgeberin einen Bezug der entsprechenden Ferien hätte anordnen können. Entsprechend entfällt eine Entschädigungspflicht hierfür.

E. 8.1

Der Beschwerdeführer verlangt sodann eine Pönalentschädigung von sechs Monatslöhnen.

E. 8.2

Gemäss Art. 21 Abs. 3 PR in Verbindung mit Art. 337c Abs. 3 OR kann das Gericht bei einer ungerechtfertigten fristlosen Kündigung die Arbeitgeberin oder den Arbeitgeber verpflichten, der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer eine Entschädigung zu bezahlen. Die Höhe der Entschädigung legt das Gericht nach freiem Ermessen unter Würdigung aller Umstände fest, sie darf jedoch den sechsfachen Monatslohn der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers nicht übersteigen. Bei der Bemessung der Entschädigung ist auf die massgeblichen Umstände des Einzelfalls abzustellen. Dabei sind insbesondere zu berücksichtigen: die Schwere des Eingriffs in die Persönlichkeit der entlassenen Person, Enge und Dauer der arbeitsvertraglichen Beziehung vor der Kündigung, die Art, wie gekündigt wurde, ein allfälliges Mitverschulden, das Alter im Kündigungszeitpunkt sowie die sozialen und wirtschaftlichen Auswirkungen der Kündigung (VGr, 30. Juni 2022, VB.2021.00751, E. 8.2, und 13. Juli 2016, VB.2016.00152, E. 4.2; BGr, 5. November 2003, 4C.242/2003, E. 5.1; Streiff/von Kaenel/Rudolph, Art. 337c N. 8, jeweils mit weiteren Hinweisen).

E. 8.3

Nach der Rechtsprechung des Verwaltungsgerichts sind Pönalentschädigungen bei ungerechtfertigten fristlosen Kündigungen regelmässig geschuldet. Nur in aussergewöhnlich gelagerten Fällen soll von ihrer Zusprechung abgesehen werden (ausführlich hierzu VGr, 10. Februar 2016, VB.2015.00531, E. 6.1 f.; vgl. auch BGr, 6. Juli 2005, 4C.155/2005, E. 5.2.1; VGr, 30. Juni 2022, VB.2021.00751, E. 8.3, und 22. März 2017, VB.2016.00803, E. 7.2). Wäre die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber zur ordentlichen Kündigung berechtigt gewesen, rechtfertigt dies allein die Verweigerung einer Pönalentschädigung noch nicht (vgl. VGr, 3. April 2019, VB.2018.00729, E. 7.2 f. [nicht publiziert]). Vorliegend ist kein Ausnahmefall im Sinn der oben zitierten Rechtsprechung gegeben, weshalb der Anspruch auf eine Entschädigung für die ungerechtfertigte fristlose Entlassung grundsätzlich zu bejahen ist.

E. 8.4

Der Beschwerdeführer war während mehr als 18 Jahren bei der Beschwerdegegnerin angestellt, weshalb die fristlose Entlassung als nicht unerheblicher Eingriff in seine Persönlichkeit erscheint. Er war zudem zum Zeitpunkt der fristlosen Kündigung bereits 53 Jahre alt. Ausserdem ist zu berücksichtigen, dass die Beschwerdegegnerin eine gewisse Mitverantwortung dafür trägt, dass der Beschwerdeführer an seinem Arbeitsplatz und vor den Augen seiner Arbeitskolleginnen und -kollegen von der Polizei festgenommen wurde. Auch wenn der Beschwerdeführer mittlerweile wieder eine Arbeitsstelle gefunden hat, verdient er nun deutlich weniger als zuvor und ist aufgrund seines Alters nicht davon auszugehen, dass er erneut eine ähnlich gut bezahlte Anstellung wie diejenige bei der Beschwerdegegnerin finden wird. Zu berücksichtigen ist aber, dass der Beschwerdeführer zumindest mit seiner Drohung gegen J ein Verhalten an den Tag gelegt hat, das (weniger weitgehende) personalrechtliche Massnahmen gerechtfertigt hätte. Vor diesem Hintergrund erscheint eine Entschädigung von drei Monatslöhnen als angemessen. Auf dieser Entschädigung sind keine Sozialversicherungsbeiträge zu entrichten (VGr, 30. Juni 2022, VB.2021.00751, E. 8.4, und 22. März 2017, VB.2016.00803, E. 7.3 mit weiteren Hinweisen).

E. 9.1

Der Beschwerdeführer verlangt eine Abfindung von zehn Monatslöhnen.

E. 9.2

Gemäss Art. 28 Abs. 1 PR haben Angestellte mit wenigstens fünf ununterbrochenen Dienstjahren, deren Arbeitsverhältnis ohne ihr Verschulden auf Veranlassung der Stadt aufgelöst wird, Anspruch auf eine Abfindung, sofern sie mindestens 35-jährig sind und keine Lohnfortzahlung nach Art. 29 PR beziehen. Die Abfindung beträgt bei einem Alter von 50 bis 54 Jahren bei der Entlassung zwischen drei und zwölf Monatslöhne (Art. 28 Abs. 4 PR). Sie wird nach den Umständen des Einzelfalls festgelegt. Angemessen mitberücksichtigt werden insbesondere die persönlichen Verhältnisse, die Dienstzeit und der Kündigungsgrund. Neues Erwerbseinkommen während der Abfindungsdauer kann angerechnet werden (Art. 28 bis Abs. 1 PR).

E. 9.3

Die Auflösung des Dienstverhältnisses ist dann unverschuldet, wenn sie auf Gründe zurückzuführen ist, welche nicht von der oder dem Angestellten zu vertreten sind. Die Rechtsprechung hat das Kriterium des Verschuldens dabei dahingehend präzisiert, dass es mehr bedeutet als blosser Verursachung. Es setzt voraus, dass die betroffene Person die Kündigung hätte vermeiden können, etwa durch das Erbringen der erwarteten Leistung oder die geforderte Verhaltensänderung, wenn ihr solches zumutbar und aufgrund ihrer persönlichen Verhältnisse objektiv möglich war (vgl. VGr, 25. Januar 2024, VB.2023.00663, E. 2.1, und 13. Juli 2016, VB.2016.00152, E. 5.2 mit Hinweisen).

E. 9.4

Die Beschwerdegegnerin sprach die fristlose Auflösung des Anstellungsverhältnisses aus, bevor die gegenüber dem Beschwerdeführer erhobenen Vorwürfe hinreichend geklärt waren. Es war zum Zeitpunkt der Kündigung unklar, ob der Beschwerdeführer seine Arbeitskolleginnen sexuell nötigte oder belästigte. Damit war nicht erstellt, dass der Beschwerdeführer durch sein Verhalten Anlass zur Kündigung gegeben hat. Unter diesen Umständen erscheint die Auflösung des Anstellungsverhältnisses als unverschuldet, weshalb der Beschwerdeführer grundsätzlich Anspruch auf eine Abfindung hat (vgl. VGr, 13. Juli 2016, VB.2016.00152, E. 5.3).

E. 9.5

Die Höhe der Abfindung ist nach stadtzürcherischem Recht grundsätzlich durch die für die Auflösung des Arbeitsverhältnisses zuständige Instanz festzulegen (vgl. Art. 37 bis Abs. 1 Ausführungsbestimmungen zum stadtzürcherischen Personalrecht vom 27. März 2002 [AS 177.101, AB PR]) und es sind Richtwerte nach Dienstjahren zu verwenden, die von Human Resources Management der Stadt Zürich festgelegt wurden (Art. 37 bis Abs. 2 AB PR). Zudem ist unter gewissen Umständen auch neues Einkommen anzurechnen (vgl. Art. 37 ter AB PR).

E. 9.6

Die Abfindungshöhe richtet sich entsprechend in diesem Fall ausschliesslich nach kommunalem Recht und es besteht bei ihrer Festlegung ein gewisses Ermessen. Die Beschwerdegegnerin äusserte sich bislang nicht zur Höhe einer nach ihrem kommunalen Recht allenfalls an den Beschwerdeführer auszurichtenden Abfindung, weshalb es sich vorliegend rechtfertigt, die Angelegenheit unter Feststellung des Abfindungsanspruchs des Beschwerdeführers zur Festlegung der Abfindungshöhe an die Beschwerdegegnerin

zurückzuweisen.

E. 10.1

Schliesslich verlangt der Beschwerdeführer eine Treueprämie pro rata.

E. 10.2

Gemäss Art. 62 Abs. 1 PR wird bei Vollendung eines ununterbrochenen Arbeitsverhältnisses von zehn Jahren und in der Folge alle fünf Jahre eine Treueprämie ausgerichtet. Diese beträgt ein Zwölftel des Jahreslohns, bei 25 Dienstjahren eineinhalb Zwölftel und bei 40 Dienstjahren zwei Zwölftel (Art. 62 Abs. 2 PR). Gemäss Art. 62 Abs. 4 PR kann der Stadtrat Teil-Treueprämien für Angestellte vorsehen, die bei unverschuldeter Auflösung des Arbeitsverhältnisses mindestens elf ununterbrochene Dienstjahre aufweisen und denen nicht mehr als vier Dienstjahre zur nächsten Treueprämie fehlen. Dieser Regelungskompetenz kam der Stadtrat nach und erliess Ausführungsbestimmungen, wonach ein Anteil der nächstfälligen Treueprämie unter anderem bei einer unverschuldeten Auflösung des Arbeitsverhältnisses seitens der Stadt ausgerichtet wird, sofern mindestens elf ununterbrochene Dienstjahre zurückgelegt sind (Art. 90 Abs. 1 AB PR). Die Teilprämie beträgt hierbei im vierten Dienstjahr nach Ausrichtung der letzten Treueprämie 60 %.

E. 10.3

Wie bereits zuvor ausgeführt, hat die Auflösung des Arbeitsverhältnisses vorliegend als unverschuldet zu gelten. Es ist nicht ersichtlich, dass für die Zwecke einer Treueprämie nach Art. 62 PR ein anderer Massstab für die Beurteilung des Verschuldens an der Auflösung des Arbeitsverhältnisses anzuwenden wäre als für die Abfindung nach Art. 28 PR. Der Beschwerdeführer beendete am 31. Januar 2019 sein fünfzehntes Dienstjahr bei der Beschwerdegegnerin und erhielt in diesem Zusammenhang letztmals eine Treueprämie. Zum Zeitpunkt der fristlosen Kündigung am 20. September 2022 befand er sich im vierten Dienstjahr danach, womit ihm eine Teilprämie von 60 % eines Zwölftels seines Bruttojahreslohns zusteht.

E. 11.1

Verzugszins ist grundsätzlich geschuldet, wenn eine Forderung fällig und die Schuldnerin bzw. der Schuldner gemahnt worden ist. Auch die Schuldnerin bzw. der Schuldner einer öffentlich-rechtlichen Forderung schuldet Verzugszins von 5 % (§ 29a Abs. 2 Satz 2 VRG). Als Mahnung gilt die gehörige Geltendmachung eines Anspruchs. Sie muss die klare Willensäusserung der Gläubigerin oder des Gläubigers ausdrücken, die geschuldete Leistung zu bekommen (vgl. Tobias Jaag, Kommentar VRG, § 29a N. 5 ff.; VGr, 3. Dezember 2020, VB.2020.00659, E. 7.2). Eine solche Mahnung ist hier erst in der Replik im Neubeurteilungsverfahren vom 31. Januar 2023 zu erblicken, da dort erstmals finanzielle Ansprüche gegen die Beschwerdegegnerin geltend gemacht wurden. Sie wurde der Beschwerdegegnerin am 1. Februar 2023 (Mittwoch) übermittelt. Die Zinspflicht beginnt am Tag nach Empfang des Rekurses zu laufen (vgl. Jaag, § 29a N. 7).

E. 11.2

Damit schuldet die Beschwerdegegnerin auf sämtlichen geltend gemachten finanziellen Ansprüche des Beschwerdeführers Verzugszins ab dem 2. Februar 2023.

E. 12

Nach dem Gesagten ist die Beschwerde teilweise gutzuheissen. Dispositiv-Ziff. I des Rekursentscheids ist aufzuheben und es ist festzustellen, dass die fristlose Kündigung des Beschwerdeführers nicht gerechtfertigt war. Die Beschwerdegegnerin ist zu verpflichten, dem Beschwerdeführer Lohnersatz für die Zeit vom 21. September 2022 bis zum 31. Dezember 2022 zuzüglich 5 % Zins ab dem 2. Februar 2023 zu leisten, wobei sich der Beschwerdeführer anrechnen lassen muss, was er während des genannten Zeitraums allenfalls anderweitig verdient hat. Im Umfang der der Beschwerdegegnerin angezeigten Subrogation ist der Auszahlungsbetrag direkt an die Arbeitslosenkasse G zu überweisen. Weiter ist die Beschwerdegegnerin zu verpflichten, dem Beschwerdeführer eine Entschädigung in Höhe von drei Monatslöhnen und eine Treueprämie in der Höhe von 60 % eines Zwölftels seines Jahreslohns zu bezahlen, alles zuzüglich eines Verzugszinses von 5 % ab dem 2. Februar 2023. Schliesslich hat der Beschwerdeführer Anspruch auf die Ausrichtung einer Abfindung. Deren Höhe ist durch die Beschwerdegegnerin festzulegen.

E. 13.1

Der Streitwert beträgt rund Fr. 156'000.- und damit mehr als Fr. 30'000.-, weshalb das Verfahren kostenpflichtig ist (§ 65a Abs. 3 VRG). Ausgangsgemäss sind die Gerichtskosten der Beschwerdegegnerin aufzuerlegen und steht dieser keine Parteientschädigung zu (§ 65a Abs. 2 in Verbindung mit § 13 Abs. 2 Satz 1 VRG; § 17 Abs. 2 VRG).

E. 13.2

Zudem hat die Beschwerdegegnerin dem Beschwerdeführer für das Rekurs- und das Beschwerdeverfahren eine angemessene Parteientschädigung von je Fr. 5'000.- (zuzüglich Mehrwertsteuer) zu bezahlen (§ 17 Abs. 2 lit. a VRG). Die Parteientschädigung im Rekursverfahren ist an Rechtsanwalt E auszurichten und an seine Entschädigung als unentgeltlichen Rechtsvertreter anzurechnen. Die Nachzahlungspflicht des Beschwerdeführers reduziert sich entsprechend. Die Parteientschädigung im Beschwerdeverfahren ist an Rechtsanwalt B auszurichten.

E. 13.3

Der Beschwerdeführer ersucht um unentgeltliche Rechtspflege für das Beschwerdeverfahren. Gemäss § 16 Abs. 1 VRG haben Private, welchen die nötigen Mittel fehlen und deren Begehren nicht offenkundig aussichtslos erscheinen, auf Ersuchen Anspruch auf unentgeltliche Prozessführung. Ein Anspruch auf Bestellung einer unentgeltlichen Rechtsvertretung besteht, wenn sie zusätzlich nicht in der Lage sind, ihre Rechte im Verfahren selbst zu wahren (§ 16 Abs. 2 VRG).

E. 13.3.1

Durch die Kostenbelastung der Beschwerdegegnerin wird das Gesuch des Beschwerdeführers um unentgeltliche Prozessführung gegenstandslos. Seine Mittellosigkeit ist belegt, die Rechtsmittelerhebung war begründet und die Rechtsvertretung erweist sich angesichts der sich stellenden Rechtsfragen als notwendig. Damit ist das Gesuch um unentgeltliche Rechtsvertretung gutzuheissen und ist dem Beschwerdeführer in der Person seines Rechtsvertreters, Rechtsanwalt B, ein unentgeltlicher Rechtsbeistand für das Beschwerdeverfahren zu bestellen.

E. 13.3.2

Die Entschädigung des unentgeltlichen Rechtsbeistands für das Beschwerdeverfahren ist nach § 9 Abs. 1 der Gebührenverordnung des Verwaltungsgerichts vom 3. Juli 2018

(LS 175.252) festzulegen. Gemäss dieser Bestimmung wird der unentgeltlichen Rechtsvertretung der notwendige Zeitaufwand nach den Stundenansätzen des Obergerichts für die amtliche Verteidigung entschädigt, wobei die Bedeutung der Streitsache und die Schwierigkeit des Prozesses berücksichtigt und Barauslagen separat entschädigt werden. Die Entschädigung beträgt nach § 3 der Verordnung (des Obergerichts) über die Anwaltsgebühren vom 8. September 2010 (LS 215.3) in der Regel Fr. 220.- pro Stunde. Der Rechtsvertreter des Beschwerdeführers macht für das Beschwerdeverfahren insgesamt einen Aufwand von 29 Stunden und 20 Minuten sowie Auslagen im Betrag von Fr. 218.20 geltend. Dies ist dem vorliegenden Fall angemessen. Die Rechtsanwältin B für das verwaltungsgerichtliche Verfahren auszurichtende Entschädigung ist folglich auf insgesamt Fr. 7'211.90 (inklusive Mehrwertsteuer) festzusetzen. Davon ist die dem Rechtsvertreter auszubehaltende Parteientschädigung von Fr. 5'000.- (zuzüglich Mehrwertsteuer von 8,1 %; insgesamt Fr. 5'405.-) in Abzug zu bringen, woraus eine Entschädigung von Fr. 1'806.90 resultiert.

E. 13.3.3

Der Beschwerdeführer ist auf § 65a Abs. 2 in Verbindung mit § 16 Abs. 4 VRG aufmerksam zu machen, wonach eine Partei, der unentgeltliche Rechtsvertretung gewährt wurde, Nachzahlung leisten muss, sobald sie dazu in der Lage ist. Der Anspruch des Kantons verjährt zehn Jahre nach Abschluss des Verfahrens.

E. 14

Weil der Streitwert mehr als Fr. 15'000.- beträgt, ist als Rechtsmittel die Beschwerde in öffentlich-rechtlichen Angelegenheiten nach Art. 82 ff. des Bundesgerichtsgesetzes vom 17. Juni 2005 (BGG, SR 173.110) gegeben (Art. 85 Abs. 1 lit. b BGG).

Export aus OpenCaseLaw (CC0). Verbindlich ist allein der vom erlassenden Gericht veröffentlichte Originaltext. Quellen-URL siehe oben.